

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI
DI SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Untuk Menyusun Skripsi S-1 Program Studi Manajemen



Oleh:

Purwo Pranoto
0612315050/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI
DI SIDOARJO

S K R I P S I



Oleh:

Purwo Pranoto
0612315050/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunianya-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri di Sidoarjo”, dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, guna mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichasnuddin Nur, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Rahman Amrulloh Suwaidi, MS., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Ibu Dra. Ec. Hj. Kustini, MSi., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.
7. Ucapan terima kasih kepada keluargaku, bapak dan ibu serta saudara yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan baik moral maupun materiil dengan tulus ikhlas.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam melakukan penulisan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian proposal ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya dimasa yang akan datang.

Surabaya, Mei 2012

Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran.....	ix
Abstraksi	x

Bab I Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7

Bab II Tinjauan Pustaka

2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	9
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..	9
2.2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1.3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1.4. Fungsi Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2. Kepuasan Kerja.....	15

2.2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	15
2.2.2.2. Teori Kepuasan Kerja	16
2.2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.2.3. Komitmen Organisasi.....	19
2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	19
2.2.3.2. Komponen Komitmen Organisasi	21
2.2.4. Kinerja Karyawan	24
2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.2.4.2. Penilaian Kinerja.....	25
2.2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	29
2.3. Kerangka Konseptual.....	30
2.4. Hipotesis.....	30

Bab III Metode Penelitian

3.1. Definisi Operasional	31
3.1.1. Definisi Operasional Variabel	31
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	34
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	34
3.2.1. Populasi	34
3.2.2. Sampel	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3.1. Sumber Data	36

3.3.2. Pengumpulan Data	36
3.4. Uji Kualitas Data	37
3.4.1. Uji Outlier Univariat dan Multivariat	37
3.4.1.1. Uji Outlier Univariat	37
3.4.1.2. Uji Outlier Multivariate	37
3.4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
3.4.3. Uji Normalitas Data	38
3.5. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	39
3.6. Asumsi Model	40
3.6.1. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	42
3.6.2. Pengujian model dengan Two-Step Approach	43
3.6.3. Evaluasi Model	44

Bab IV Hasil dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	50
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	51
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.2.1. Gambaran Umum Keadaan Responden	55
4.2.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	58
4.2.3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	59
4.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	61
4.3. Deskripsi Hasil Analisis dan Uji Hipotesis.....	63
4.3.1. Uji Normalitas dan Sebaran Linieritas.....	63

4.3.2. Evaluasi atas Outlier	64
4.3.3. Deteksi Multicollinierity dan Singularity.....	65
4.3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
4.3.5. Pengujian Model Dengan One-Step Approach	69
4.3.6. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	72
4.4. Pembahasan.....	72
4.4.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	73
4.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
Bab V Kesimpulan dan Saran	
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran	76
Daftar Pustaka	
Lampiran	

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Karyawan Agustus 2011 s/d Januari 2012	4
Tabel 1.2	Hasil Produksi Pintu selama Oktober hingga Desember 2011 ...	9
Tabel 3.1	Goodness to Fit Indices	45
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.6.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.7.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi.....	62
Tabel 4.8.	Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.9.	Hasil Pengujian Outlier Multivariate	65
Tabel 4.10.	Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis.....	67
Tabel 4.11.	Pengujian Reliability Consistency Internal.....	68
Tabel 4.12.	Construct Reliability & Variance Extrated	69
Tabel 4.13.	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices	71
Tabel 4.14.	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Setelah Modifikasi	72
Tabel 4.15.	Hasil Pengujian Kausalitas.....	73

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1 Model Pengukuran Variabel Faktor Kinerja Karyawan	40
Gambar 3.2 Kerangka Metode Penelitian	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Karyatama Mandiri	51
Gambar 4.2. Model Pengukuran Kausalitas.....	71
Gambar 4.3. Model Pengukuran Kausalitas One Step Apporach-Modifikasi	72

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI
DI SIDOARJO

Purwo Pranoto

ABSTRAKSI

Setiap perusahaan harus senantiasa memperhatikan sumber daya yang dimiliki salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah yang terpenting. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya sedangkan komitmen pada organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu, yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sekawan KaryaTama Mandiri cabang Gedangan dan Waru yang berjumlah 227 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sekawan KaryaTama Mandiri cabang Gedangan dan Waru yang telah bekerja minimal 2 tahun sejumlah 115 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

keyword : kepuasan kerja,, komitmen organisasi, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya mengembangkan usaha, setiap perusahaan harus senantiasa memperhatikan sumber daya yang dimiliki salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah yang terpenting. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah istilah modern untuk menggantikan istilah manajemen personalia atau administrasi personalia, karena beberapa penulis menganggap bahwa ruang lingkup manajemen personalia lebih sempit daripada manajemen sumber daya manusia. mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2004:3).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:67). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robbins (2001) adalah apa yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya, sikap tersebut muncul akibat adanya persepsi masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja menyangkut berbagai hal, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi. Dimana hal tersebut akan mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi perusahaan (Hidayat, 2011).

Rendahnya kepuasan kerja akan sangat berdampak pada semangat kerja. Karyawan yang tidak puas akan malas untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Dalam suatu perusahaan, salah satu hal yang paling dikhawatirkan adalah kinerja perusahaan tersebut yang terus menurun akibat rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah, dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan turun bahkan akan terjadi pemogokan-pemogokan, pelambanan kerja, mangkir atau pergantian karyawan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan karena kinerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan

dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil dan lain-lain (Hidayat, 2011).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Steers and Porter (2001) dalam Wahyuni (2011) memberikan definisi komitmen pada organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu, yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.

Objek penelitian ini adalah PT. Sekawan Karyatama Mandiri yang merupakan perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum dan berkedudukan di Sidoarjo, Jawa Timur. Dalam kegiatan produksinya PT. Sekawan Karyatama Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pabrikan yaitu pembuatan komponen rel pintu garasi, daun pintu dan kusen dari besi, daun pintu, jendela, dan kusen dari kayu serta pagar besi dan wire mesh.

Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri didapatkan informasi bahwa sering terjadi pengerjaan berulang yang disebabkan oleh produksi barang yang dihasilkan tidak memenuhi standar, berdasarkan survai awal disebabkan karena karyawan bekerja tidak sesuai dengan bagiannya misalnya karyawan yang seharusnya bagian mengelas juga harus melakukan bagian lainnya seperti mengukur presisi yang sebenarnya bukan tugasnya. Pengerjaan tugas yang diburu target dan waktu pengerjaan yang

mengharuskan cepat selesai juga penambahan tugas yang bukan sesuai dengan tugasnya membuat sebagian karyawan merasakan tertekan dan yang tidak mampu menghadapi tekanan dan membuat turunnya kepuasan karyawan pada perusahaan.

Turunnya kepuasan karyawan tersebut dapat dilihat dari meningkatnya tingkat pelanggaran khususnya tingkat absensi karyawan yang meningkat selama 6 bulan terakhir.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Agustus 2011 s/d Januari 2012

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alfa	Total	%
1	Agustus	203	7	10	17	34	16,7%
2	September	203	5	10	15	30	14,7%
3	Oktober	203	5	12	19	36	18%
4	November	203	14	12	25	51	27%
5	Desember	203	16	13	26	55	30%
6	Januari	203	17	11	27	55	30%

Sumber : PT Sekawan Karyatama Mandiri

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absen karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri mengalami pergerakan yang fluktuasi selama 6 bulan terakhir, pada bulan Agustus terdapat 34 karyawan yang tidak masuk kerja, pada bulan September turun menjadi terdapat 30 karyawan yang tidak masuk kerja, pada bulan Oktober meningkat lagi menjadi 36 orang yang tidak masuk kerja dan pada bulan November meningkat menjadi 51 orang kemudian meningkat lagi pada bulan Desember dan Januari menjadi 55 orang.

Semakin meningkatnya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja baik dalam karena sakit, ijin atau tanpa keterangan berdampak pada kinerja karyawan karena setiap hari ada saja karyawan yang tidak masuk dan berdampak pada pencapaian produksi perusahaan juga mengalami gangguan. Berikut adalah tabel

pencapaian target dan produksi pada PT Sekawan Karyatama Mandiri selama 3 bulan terakhir

Tabel 1.2
Hasil Produksi Pintu selama Agustus 2011 hingga Januari 2012

No	Bulan	Target Produksi	Hasil Produksi
1	Agustus	1000 buah	932 buah
2	September	1000 buah	935 buah
3	Oktober	1000 buah	923 buah
4	November	1000 buah	889 buah
5	Desember	1000 buah	793 buah
6	Januari	1000 buah	790 buah

Sumber : PT. Sekawan Karyatama Mandiri

Dari data di atas dapat diketahui bahwa selama bulan Agustus 2011 hingga Januari 2012 produksi pintu tidak dapat mencapai target yang diberikan perusahaan dan mengalami ketidakstabilan, ketidakstabilan ini dapat dilihat pada bulan Agustus produksi sebanyak 932 buah, pada bulan September meningkat sebanyak 935 buah, pada bulan November produksi PT Sekawan Karyatama Mandiri mengalami penurunan yang drastis dari 923 buah pada bulan Oktober menjadi 889 buah pada bulan November dan menjadi 790 buah pada bulan Januari.

Penurunan hasil produksi pada PT Sekawan Karyatama Mandiri mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada pengelolaan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan karena pihak perusahaan terlalu memaksakan target yang dibebankan tanpa melihat jumlah karyawan yang ada. Berdasarkan wawancara singkat peneliti dengan salah satu karyawan didapatkan juga mengenai turunnya komitmen karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada di

perusahaan seperti halnya banyak karyawan datang terlambat dan terlihat bekerja tidak serius dan bercanda dengan karyawan lainnya.

Pada suatu perusahaan Wagner dalam Karsono (2008) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat dimana seseorang merasa komit dengan suatu tujuan. Tujuan khusus dan menyulitkan akan berperan atas peningkatan kinerja hanya ketika ada komitmen pada tujuan yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga pernah dilakukan oleh Karsono (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari latar belakang masalah di atas maka judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Karyatama Mandiri di Sidoarjo”.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri di Sidoarjo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri di Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri di Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mewujudkan pengembangan sistem perusahaan terkait dengan kinerja terutama yang berasal dari kepuasan dan komitmen organisasi serta sebagai bahan masukan dalam mengambil dan menetapkan suatu keputusan terutama yang menyangkut mengenai kepuasan dan komitmen karyawan.
2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan pertimbangan atau menambah wawasan terutama untuk yang berminat melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan